

Kohlbacher, Manuela; Bayer, Jacqueline

## Intergenerationelles Arbeiten

*Pfeffer-Hoffmann, Christian [Hrsg.]; Hendricks, Wilfried [Hrsg.]: Generationenübergreifende Entwicklung gesellschaftlicher Perspektiven in der Niederlausitz. Ergebnisse des Projektes Anstoß. [Freiburg, Br.] : Centaurus 2011, S. 54-65. - (Beiträge zur gesellschaftswissenschaftlichen Forschung; 27)*



Quellenangabe/ Reference:

Kohlbacher, Manuela; Bayer, Jacqueline: Intergenerationelles Arbeiten - In: Pfeffer-Hoffmann, Christian [Hrsg.]; Hendricks, Wilfried [Hrsg.]: Generationenübergreifende Entwicklung gesellschaftlicher Perspektiven in der Niederlausitz. Ergebnisse des Projektes Anstoß. [Freiburg, Br.] : Centaurus 2011, S. 54-65 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-53388 - DOI: 10.25656/01:5338

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-53388>

<https://doi.org/10.25656/01:5338>

in Kooperation mit / in cooperation with:



**CENTAURUS**

Verlag & Media KG

### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

# Generationenübergreifende Entwicklung gesellschaftlicher Perspektiven in der Niederlausitz

Ergebnisse des Projektes *Anstoß*

Christian Pfeffer-Hoffmann / Wilfried Hendricks (Hg.)



**CENTAURUS**



*Anstoß* ist ein Projekt im Rahmen des Bundesprogramms XENOS – Integration und Vielfalt. Dieses Programm verfolgt das Ziel, Demokratiebewusstsein und Toleranz zu stärken und Fremdenfeindlichkeit und Rassismus abzubauen. Dabei geht es vor allem um präventive Maßnahmen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds sowie durch die Bundeszentrale für politische Bildung und die Koordinierungsstelle Tolerantes Brandenburg gefördert.



## **Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-86226-120-8

ISSN 0177-2740

*Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier.*

*Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.*

© CENTAURUS Verlag & Media KG 2011  
[www.centaurus-verlag.de](http://www.centaurus-verlag.de)

Umschlaggestaltung: Daniela Nicolai

Satz: Vorlage des Herausgebers

# Inhaltsverzeichnis

## Einführung

Christian Pfeffer-Hoffmann..... 7

## Regionale Identität und gesellschaftlicher Zusammenhalt

Christian Pfeffer-Hoffmann..... 11

## Das Projekt Anstoß – eine strategische Einordnung

Ulrich Dovermann..... 23

## Vernetzung im Kontext von Demokratie- und Regionalentwicklung

Martin Kuder, Manuela Kohlbacher ..... 30

## Ansatz und Methodik der Zukunftsprojekte

Carolin Kiel..... 45

## Intergenerationelles Arbeiten

Manuela Kohlbacher, Jacqueline Bayer ..... 54

## Bildung und Lebensplanung im ländlichen Raum

Manuela Kohlbacher..... 66

## sorbisch modern

Martin Kuder ..... 80

## Regionale Communities im Internet

Andreas Lucius, Katrin Riske ..... 91

## Methoden und Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes

Ingo Siebert, Jasmin Rocha..... 102

## Ausblick

Christian Pfeffer-Hoffmann..... 111

Abbildungsverzeichnis ..... 114

# Intergenerationelles Arbeiten

**Manuela Kohlbacher, Jacqueline Bayer**

Intergenerationelle Arbeit wird als Mittel gesehen, um die Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigen zu können. Ältere Menschen brauchen die Jüngeren, um in hoher Lebensqualität altern zu können; junge Menschen brauchen Ältere als Vorbilder und Erfahrungsträger, um die Gestaltungsvielfalt in der eigenen Lebensplanung, aber auch in der gesellschaftlichen Entwicklung nutzen zu können. So kann das voneinander Lernen einen stetigen Prozess von Veränderung anregen, der zu optimalen Lösungen für die Bedarfe der einzelnen Generationen führt und dennoch im Einklang mit den Bedürfnissen der jeweils anderen Generationen steht.

Großeltern, Eltern und Kinder, manchmal auch Urgroßeltern, lebten im ländlichen Raum über Jahrhunderte unter einem Dach. Das enge Miteinander der Generationen war vermutlich nicht spannungsfrei, hatte aber auch Vorteile: Das Problem der Kinderbetreuung stellte sich nicht und ganz selbstverständlich gab die ältere Generation Lebens- und Berufswissen als Erfahrungswissen an die jüngere Generation weiter. Alltagskultur und Wissen der einen Generation gingen auf die nächste Generation über. Traditionen wurden auf diese Weise weitergegeben und hatten somit über Generationen hinweg Bestand. Heute ist die Situation eine andere: Sinkende Geburtenraten, steigende Lebenserwartung, Trennung von Arbeits- und Wohnort, wachsende Zahl von Single-Haushalten und die Abwanderung der Jugend wirken sich deutlich auf das Miteinander der Generationen aus.

Der demografische und soziale Wandel stellt die Gesellschaft – und damit die verschiedensten Akteure aus den Kommunen, der Zivilgesellschaft, der Wirtschaft und

dem Bildungswesen – vor neue Herausforderungen. Denn mit den quantitativen Veränderungen (sinkende Geburtenrate, steigende Überalterung usw.) müssen Strukturen angepasst oder neu entwickelt werden, damit die Qualität in allen Bereichen erhalten werden kann.

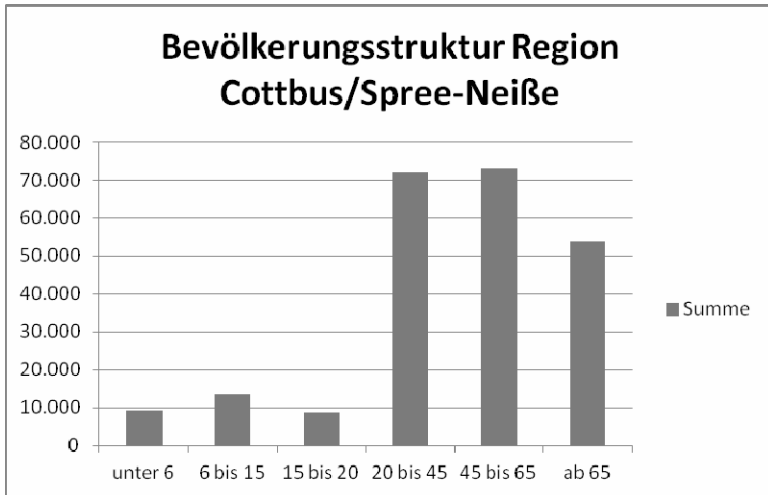


Abbildung 10 Altersstruktur in der Region 2010

(Quelle: Statistisches Jahrbuch 2010 Amt für Statistik Berlin Brandenburg).

War generationsübergreifende Arbeit lange eher ein Zufallsprodukt oder eine Randerscheinung und auf relativ wenige Akteure beschränkt, so rückt sie zunehmend in den Blickpunkt und wird zu einem Hauptanliegen vieler Projekte und Aktivitäten.

### Intergenerationelles Arbeiten – Chancen und Schwierigkeiten

- Im Rahmen von intergenerationaler Arbeit geht es weniger darum, dass eine Generation etwas für eine andere Generation unternimmt. Im Vordergrund steht vielmehr eine gemeinsame Identifizierung und Beschreibung von Bedürfnissen, die aus Sicht der verschiedenen Generationen eine hohe Lebensqualität des Einzelnen und ein tolerantes Miteinander innerhalb der Gesellschaft sichern. Ein

grundlegendes verbindendes Element der Generationen ist also nicht die Sorge um die jeweils andere Altersgruppe, sondern die gemeinsame Sorge um ein solidarisches, faires und belastbares Zusammenleben in einer Gesellschaft. So können Angebote und Orte intergenerationeller Zusammenarbeit Möglichkeiten bieten, generationsübergreifend neue Altersbilder zu definieren und entsprechende Modelle des gemeinsamen Gestaltens des Zusammenlebens – auch experimentell – zu entwickeln. Denn sowohl das Wissen der Älteren als auch das Wissen der Jüngeren können – kulturell, historisch, gesellschaftlich – optimal genutzt werden, wenn es gelingt, beide Aspekte in gemeinsame Handlungsstrategien zu transformieren. Folgende Formen intergenerationeller Zusammenarbeit sollen hier beispielgebend genannt werden<sup>7</sup>:

- Voneinander lernen: z. B. Computerkurse, die Jugendliche für Senior/-innen anbieten oder Senior/-innen, die „erlebte Geschichte“ im Schulunterricht vermitteln
- Gegenseitige Unterstützung: z. B. Hilfe zwischen Familien, Mentoringprojekte für Schüler/-innen, Partnerschaften zwischen Jugendlichen und hilfebedürftigen Senior/-innen in Pflege
- Zusammen leben: z. B. intergenerationelle WGs, Mehrgenerationenhäuser
- Gemeinsames Erleben und Spiel: z. B. Kunstworkshops, Theater, Museen, Konzerte
- Gemeinsam aktiv werden: z. B. für generationenübergreifende Anliegen, etwa das gemeinsame Engagement für Umweltbelange

---

<sup>7</sup> Vgl. Schlimbach, Tabea: Teilnahme am Kongress zur intergenerativer Projektarbeit [www.avbstiftung.de/fileadmin/projekte/AVB\\_LP\\_Tabea\\_Schlimbach.pdf](http://www.avbstiftung.de/fileadmin/projekte/AVB_LP_Tabea_Schlimbach.pdf) (11.10.2011).

Die verschiedenen Methoden stützen immer das grundlegende Ziel des voneinander Lernens, um gemeinsam in differenzierten Möglichkeiten des Engagements eine Gesellschaft zu gestalten, die getragen ist von Verständnis füreinander und Sorge umeinander.



Abbildung 11 Traditionelle sorbische Tracht und modernes Design.

Im Rahmen des Projektes *Anstoß* war der Austausch der Generationen Schwerpunkt der Arbeit. So wurden die Zukunftsprojekte und Netzwerkaktivitäten immer auch mit dem Blick auf mehrere Generationen – von Jugendlichen bis Senior/-innen – geplant. Die höchste Motivation der beteiligten Zielgruppen wurde immer dann erreicht, wenn intergenerationelle Arbeit nicht als Selbstzweck intensiv angestrebt wurde, sondern sich anhand gemeinsamer Ziele und Inhalte ergab.

Bevor konkrete Beispiele genannt werden, erscheint es sinnvoll, auf einige entscheidende Punkte einzugehen, die bei der Arbeit mit älteren Menschen Beachtung finden sollten und auch handlungsleitend für das Projekt *Anstoß* waren:

- Senior/-innen sind keine homogene Gruppe. Somit gibt es oft erhebliche Unterschiede im gesellschaftlichen Engagement, was sowohl mit der aktuellen Lebenssituation im Zusammenhang steht als auch vom bisherigen Lebensweg und den bisher gesammelten Kompetenzen und Erfahrungen geprägt ist. Es braucht also



eine große Bandbreite an Aktionsangeboten (mit Rücksicht auf Alter, physische Belastbarkeit, Mobilität, Bildungsgrad usw.), um Generationen mit gemeinsamen Themen oder an gemeinsamen Orten miteinander zu verknüpfen.

- „Rentner haben immer Zeit ...“ mag rein rechnerisch vielleicht stimmen, allerdings haben ältere Menschen eher Einschränkungen ihres Aktionsradius zu verkraften als jüngere Menschen. So spielen nicht nur körperliche Belastbarkeit, gesundheitliche Einschränkungen, soziale Verpflichtungen in Familie oder familiärem Umfeld eine Rolle, häufig sind die aktiv Engagierten bereits in eine Vielzahl von Aufgaben und Aktivitäten eingebunden. Bedenkt man, dass die „Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen (...) zwischen 2002 und 2008 bundesweit um 13 Prozent auf insgesamt 33 Prozent“<sup>8</sup> stieg, dann kommt ein Aspekt hinzu, der die Möglichkeit für jüngere Senior/-innen, ehrenamtlich aktiv zu sein, weiter einschränken kann. Dennoch sieht der aktuelle Alterssurvey des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „jede zweite Person unter den 40- bis 85-Jährigen ehrenamtlich engagiert oder nutzt außerhäusliche Bildungsangebote. Im Jahr 2008 sind 65 Prozent der 40- bis 54-Jährigen, 54 Prozent der 55- bis 69-Jährigen und 30 Prozent der 70- bis 85-Jährigen ehrenamtlich engagiert und/oder nutzen außerhäusliche Bildungsangebote“<sup>9</sup>. Erwerbstätigkeit, Bildung und ehrenamtliches Engagement stehen insofern in Zusammenhang, dass „höher gebildete Personen (...) in der zweiten Lebenshälfte wesentlich häufiger erwerbstätig als niedrig gebildete Personen (sind), sie bilden sich zu einem größeren Anteil weiter und sind häufiger ehrenamtlich engagiert“<sup>10</sup>. Somit darf es nicht verwundern, wenn neue Vorschläge zu Aktivitäten zwar mit Wohlwollen aufgenommen werden, aber in der Durchführung oft zu wenig Senior/-innen zur Mitarbeit bereit sind. Eine große Herausforderung liegt weniger darin, die bereits engagierten

---

<sup>8</sup> Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA): Der Deutsche Alterssurvey (DEAS) 2010, Berlin, S. 28.

<sup>9</sup> Ebd. S. 31.

<sup>10</sup> Ebd. S. 34.

Älteren zusätzlich zu motivieren, sondern eher die Gruppe der „bildungsfernen“ Älteren für zivilgesellschaftliches Engagement zu aktivieren.

- „Es gibt nur wenige ehrenamtliche Engagierte, die nicht zugleich außerhäusliche Bildungsangebote nutzen.“<sup>11</sup> Wegen der nachrückenden Jahrgänge, die durch ein insgesamt steigendes Bildungsniveau gute Voraussetzungen für ein stärkeres zivilgesellschaftliches Engagement mitbringen, erscheint die Verknüpfung zwischen lebenslangem Lernen und Engagement vielversprechend. Intergenerationelle Arbeit sollte also so oft wie möglich mit Bildungsangeboten verbunden sein. Gleichzeitig bedeutet dies aber auch, dass Ressourcen in den eher bildungsfernen Gruppen der Älteren durchaus noch brachliegen.
- „Es ist erwiesen, dass Menschen im Ruhestand eher ehrenamtlich tätig sind, wenn sie bereits früher im Lebenslauf damit Erfahrungen gemacht haben.“<sup>12</sup> Dies bedeutet konkret, dass nicht nur die junge Generation positive Erfahrungen demokratischer Teilhabe braucht, um selbst diese Teilhabe auch weiter erleben und gestalten zu wollen. Auch die ältere Generation braucht diese Erfahrungen. Somit muss intergenerationelle Arbeit sowohl partizipatorisch konzipiert als auch ergebnisorientiert umgesetzt werden.
- Das Gewinnen und Motivieren von neuen Akteur/-innen für die intergenerationelle Arbeit ist ein schwieriges Unterfangen. Um an potentielle neue Akteur/-innen heranzutreten, sind besonders bestehende Kontakte von Nutzen. Multiplikator/-innen, wie zum Beispiel Seniorenbeauftragte, Jugendkoordinator/-innen usw. können eine entscheidende Rolle spielen. Dies ist unter dem Aspekt, besonders die Gruppe der älteren bildungsfernen Menschen zu aktivieren, oft ein erster Zugang.

---

<sup>11</sup> Deutscher Alterssurvey 2010, S. 34.

<sup>12</sup> Ebd. S. 34.

- Der wichtigste Schritt nach einer Kontaktaufnahme ist jedoch das Auf- und Ausbauen von Beziehungen. Funktionierende Beziehungen, das Zuhören und Eingehen auf Bedenken und Ideen sind unerlässlich. Das braucht allerdings Zeit und lässt sich nicht von heute auf morgen erreichen. Beziehungspflege ist für eine intensive, erfolgreiche und vor allem auch langfristige Zusammenarbeit ein entscheidender Faktor. Dennoch bleibt selbst für eine Projektlaufzeit von drei Jahren, wie bei *Anstoß*, für eben diese intensive und entschleunigte Beziehungsarbeit nicht ausreichend Zeit.

### **Intergenerationelle Arbeit im Zukunftsprojekt „Mentoring für arbeitslose Jugendliche“**

Mentoring bezeichnet eine Begleitung einer unerfahreneren, jüngeren Person (Mentee) durch eine erfahrene, ältere Person (Mentor/-in). Der Mentor oder die Mentorin unterstützt und berät die Mentees und führt sie in relevante Netzwerke ein. In diesem Zukunftsprojekt engagieren sich ältere, arbeitslose Menschen mit Berufserfahrung und mit Zugriff auf ein aktives berufliches Netzwerk als Mentor/-in. Eine soziale oder pädagogische Ausbildung ist nicht erforderlich. Als Mentees werden junge Arbeitslose bis zu 35 Jahren, die eine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben, favorisiert, aber auch jungen Arbeitslosen ohne Berufsabschluss ist ein Einstieg in das Projekt möglich.

Das Projekt hat das Ziel, arbeitslose junge ALGII-Empfänger mit Vermittlungshemmnissen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Methode „Mentoring“ kann aus folgenden Gründen als in diesem Sinne erfolgreich gewertet werden:

- Mentor/-in und Mentee stehen in einer besonderen Beziehung zueinander, beide lernen gleichermaßen voneinander und können ihre Kompetenzen erweitern. Es wird rein strukturell (ein/e Mentor/-in betreut nicht mehr als 8 Mentees) dafür Sorge getragen, dass genügend Zeit zur Verfügung steht, um eine vertrauensvolle und individuelle Beziehung zu erarbeiten. Das ist eine der Voraussetzungen dafür,

dass es dem/der Mentor/-in gelingen kann, detailliertes Verständnis für die Situation der Mentees zu entwickeln und ein für die Jugendlichen passenden Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden.

- Die Mentor/-innen wurden zu Beginn des Projektes in Grundlagen der Pädagogik, Kommunikation und des Konfliktmanagements geschult. Dies birgt für die Älteren nicht nur eine notwendige Grundlage für die Arbeit innerhalb dieses Projektes, sondern gleichzeitig eine Fortbildung, die auch im Kontext anderer Situationen und Aktivitäten von Bedeutung ist.

Die Idee des Mentorings arbeitsloser Jugendlicher durch ältere Arbeitslose zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt wird in Görlitz über den Träger „Görlitz Matrix e.V.“ im Projekt „Bridges – Brücken in Arbeit“ umgesetzt und aufgrund sehr guter Ergebnisse als Projektidee im Projekt *Anstoß* aufgegriffen. Sie wird gemeinsam mit Arbeitsagentur und ARGE in Cottbus weiterentwickelt und dann zusammen mit einer möglichen Förderung an den Träger „Lausitzer Bildungsprojekt“ vermittelt.

Das Zukunftsprojekt läuft dort vom 1. Juli bis 31. Dezember 2010. Von etwa 20 beteiligten Jugendlichen werden neun in den ersten Arbeitsmarkt integriert. Das Projekt wird 2011 weitergeführt.

Sowohl die Finanzgeber (ARGE Cottbus und Stadt Cottbus/Regionalbudget) als auch der Projektträger (Lausitzer Bildungsprojekt) bewerten das Projekt sehr positiv. Mentoring beweist damit auch im Rahmen von *Anstoß* seine Wirksamkeit als Methode intergenerationellen Lernens.

### **Intergenerationelle Arbeit im Zukunftsprojekt „Unterstützung der Prozessbegleitung Zukunftskonferenz Döbern-Land“**

Döbern-Land ist ein Zusammenschluss mehrerer Gemeinden im äußersten Süden des Landkreises Spree-Neiße an der polnischen Grenze. In der walddreichen Gegend woh-

nen ca. 12.500 Einwohner in 8 Gemeinden mit insgesamt 23 Orts- und 5 Gemeindeteilen.

Die Zukunftskonferenz „Bildungschancen – Lebenschancen in Döbern-Land“ ist ein Projekt des Bildungsbeirates Döbern-Land und findet vom 5.-7. Juni 2009 statt. Für die Zukunftskonferenz sind Vertreter/-innen aus den Bereichen Jugend, Ehrenamt, Eltern, Politik/Verwaltung, Bildung, Wirtschaft, Erfahrene (ältere Menschen, die aus beruflicher oder ehrenamtlicher Arbeit heraus eine hohe Kompetenz erlangen konnten) und Soziales eingeladen. Es gilt, in gemischten Arbeitsgruppen Zukunftsideen anhand der gemeinsam festgestellten Bedarfe zu entwickeln. Zwölf einzelne Projektgruppen mit konkreten Arbeitsaufträgen und ersten terminlichen Vereinbarungen gehen aus der Zukunftskonferenz hervor. Diese Projektgruppen nun neben der bestehenden Steuerungsrunde (Vertreter des Bildungsbeirates, Mobiles Beratungsteam) auch durch *Anstoß* qualitativ zu begleiten und den Prozess hin zu Ergebnissen und Erfolgen zu gestalten, wird von der Vorsitzenden des Bildungsbeirats auf der *Anstoß*-Aufgabetagkonferenz am 16. Juni 2009 als Zukunftsprojekt vorgeschlagen. Auf der Grundlage einer konkreten Bedarfsformulierung im Dezember 2009 wird dann gemeinsam ein Konzept erarbeitet.

Die Unterstützung wird über die sechsmonatige Finanzierung einer Beraterin für die Projektgruppen und einem Druckkostenzuschuss für die Dokumentation der Zukunftskonferenz geleistet. Ziel der fachlichen Unterstützung ist eine kontinuierliche Begleitung der Projektgruppensitzungen, Beratung (insbesondere für die ehrenamtlichen Akteur/-innen zu Projektmanagement und Selbstevaluation), die Organisation von Netzwerktreffen zum Austausch über Aktivitäten sowie die Akquise weiterer Akteur/-innen. Hinzu kommt die Prüfung der Möglichkeiten zur Gründung einer „Bürgerakademie“, die die begonnene Prozessbegleitung weiterführen und die Qualifizierung der engagierten Bürger/-innen institutionell etablieren kann.

Es gelingt durch die Zukunftskonferenz sehr gut, mit den Teilnehmer/-innen, ausgehend von der Geschichte dieser Region und den individuellen Erfahrungen der Ein-

zelen, positive Perspektiven zu erarbeiten und diese dann in konkrete Zielstellungen zu transferieren. Da zu Beginn der Zukunftskonferenz lediglich die Überschrift „Bildungschancen – Lebenschancen. Unsere Perspektiven in Döbern-Land“ stand, erleben die Teilnehmer/-innen einen inhaltlichen Freiraum, den sie mit Hilfe fachlicher Moderation mit eigenen Themen (z. B. Jugendbeteiligung, Zusammenarbeit Schule und Vereine, wirtschaftliche Zukunft der Region, Berufsorientierung in der Oberschule) eigenständig füllen.

Folgendes ist kritisch zu betrachten und gibt wichtige Empfehlungen für ähnliche Vorhaben:

- Einige Akteur/-innen (vor allem beruflich Gebundene) verfügen nicht über die erforderliche Zeit, um im Ehrenamt kontinuierlich an den Projektzielen arbeiten zu können. Prozesse des Erlernens von Beteiligung und zielführender Arbeit benötigen aber viel Zeit. Es ist deshalb wichtig, bereits zu Beginn einer solchen impulsgebenden Aktion eine möglichst umfassende Strategie zu erarbeiten, wie diese Impulse auch langfristig eine positive Wirkung erreichen können.
- Jeder Lernprozess braucht Erfolge. So liegen nach der Zukunftskonferenz leider zu wenige positive Ergebnisse vor, die ein aktives Fortbestehen der Projektgruppen sichern. Es entsteht ein Erfolgsdruck, der den Mut, neben Erfolgen auch Hemmnisse und Scheitern zu bearbeiten, mindert. Es fehlt einem Teil der Projektgruppen das Gefühl, in dem Prozess sowohl theoretisch als auch praktisch konkrete Erfolge zu erzielen. Somit können die während der Zukunftskonferenz entstandenen Projektgruppen sich nur zu einem geringen Teil entwickeln.
- Eine besondere Herausforderung für die Akteur/-innen ist immer noch die Projektgruppe „Jugendparlament“. Es kann festgehalten werden, dass Jugendbeteiligung im Grunde von den älteren Akteur/-innen (beispielsweise den Ortsvorsteher/-innen) befürwortet wird. Die Herausforderung liegt in der Entwicklung einer flexiblen und doch verbindlichen Struktur für die Beteiligung an Entscheidungen

für junge Menschen. Das klassische Format „Jugendparlament“ ist aus Sicht der Jugend unpraktisch für den ländlichen Raum. Dies ist sowohl darin begründet, dass eine verbindliche Mitarbeit für 4 Jahre in einem solchen Parlament für die meisten Jugendlichen nicht einzuhalten ist, da sie nach dem Schulabschluss häufig den Ort verlassen, um einer Ausbildung, einem Studium oder anderen Aktivitäten nachgehen zu können. Weiterhin schreckt eine feste parlamentarische Struktur, die auch die Beschäftigung der Jugendlichen mit für ihre Zielgruppe nicht direkt zusammenhängenden Themen beinhaltet, eher ab. Zuletzt muss auch festgestellt werden, dass in den einzelnen Amtsgebieten zu wenige Jugendliche bereit oder in der Lage sind, ein klassisches Jugendparlament zu bilden. Die Entwicklung eines passenden Formates benötigt sehr viel Zeit und intergenerationelle Verständigung.

Die Begleitung der Zukunftskonferenz ist sehr aufschlussreich im Hinblick auf die Gestaltung von Veränderungsprozessen. Sie wird auch von den mitwirkenden Projektgruppen als eine notwendige Unterstützung angesehen.

## Fazit

Die wachsende Bedeutung von intergenerationeller Arbeit ist unumstritten. Die praktische Umsetzung ist mit Herausforderungen verbunden, weshalb wesentliche Faktoren zu beachten sind:

- **Hinreichend Zeit einplanen:** Projekte in Zusammenarbeit verschiedener Generationen zu entwickeln, anzuschließen und durchzuführen, braucht Zeit. Das hilft, Berührungängste zu überwinden, Beziehungen zu fördern und somit eine belastbare Grundlage für Spannungsmomente und kontroverse Diskussionen zwischen den Generationen auszuhalten.
- **Bildungsaspekte einplanen:** Auch Senior/-innen nehmen an Veranstaltungen, Begegnungen, ehrenamtlicher Arbeit gern einen persönlichen Mehrwert mit. Den Bildungsschwerpunkt nicht nur auf jüngere Generationen zu legen, sondern eine

Ausgewogenheit für alle beteiligten Generationen zu erlangen, scheint ein wichtiger Baustein für gelungene intergenerationelle Arbeit zu sein.

- Flexibel bleiben: Modellprojekte wie das Projekt *Anstoß* haben ganz bestimmte, konkrete Zielstellungen und methodische Ansätze. Dennoch ist ein Projekt erfolgreicher, wenn die Akteur/-innen, die voll hinter ihrer Idee stehen, ihre eigenen Ideen einbringen können. Das bedeutet sowohl in der methodischen als auch in der inhaltlichen Auswahl von Themen und Akteur/-innen, die Mitbestimmung der Zielgruppen zu fördern und auch herauszufordern, also sensibel für die tatsächlichen Bedarfe und aktuellen Themen (im Rahmen des Projektes) der unterschiedlichen Altersgruppen zu bleiben.
- Herausforderungen suchen: Intergenerationelle Arbeit braucht Reibungspunkte zwischen den Generationen. Ein intergenerationaler Diskurs lebt davon, auch Kontroversen und Spannungen zuzulassen. Dies setzt zwar eine sensible Moderation oder Steuerung dieses Prozesses voraus, ist aber für alle Beteiligten befruchtend und aktivierend.

## Literatur

Anzt, Franz (2009): Generationen lernen gemeinsam: Theorie und Praxis intergenerationaler Bildung, Bielefeld.

Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA) (2010): Der Deutsche Alterssurvey (DEAS) 2010, Berlin.

Massion, Christine (2010): Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V.: Altersbilder und Engagement in der Zivilgesellschaft - Dokumentation der Fachtagung am 08. November 2010, Bonn.

Tippel, Dorothee; Spielmann, Jochen (2000): Solidarität zwischen den Generationen, Stuttgart.